



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de  
enfermería en el área de emergencia adulto en un hospital de  
Lima 2023**

**Trabajo académico para optar el Título de Especialista  
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado por:**

**Autora: Mendoza Vivanco, Miluska Lisset**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0243-0616>**

**Asesor: Mg Camarena Chamaya, Luis Miguel**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>**

**Línea de Investigación General**

**Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Mendoza Vivanco, Miluska Lisset, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023", Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:258252069, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Mendoza Vivanco, Miluska Lisset  
 DNI N° 76321412



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel  
 DNI N° 46992019

Lima, 21 de Mayo de 2023

**DEDICATORIA:**

El presente proyecto de investigación se lo dedico a mis padres por su apoyo durante el transcurso de mi especialidad.

**AGRADECIMIENTOS;**

Un afectuoso agradecimiento a mis docentes del post grado por la paciencia y guía en el transcurso del proyecto

**Asesor: Mg Camarena Chamaya, Luis Miguel**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

**Secretario** : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

**Vocal** : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
ÍNDICE .....	VII
RESUMEN .....	IX
SUMMARY .....	X
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>11</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general .....	15
1.2.2 Problemas específicos .....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación .....	17
1.4.1 Teórica .....	17
1.4.2 Metodológica .....	17
1.4.3 Práctica .....	18
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	18
1.5.1 Temporal.....	18
1.5.2 Espacial .....	18
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	18
<b>2. MARCO TEORICO .....</b>	<b>18</b>
2.1 Antecedentes.....	19
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Formulación de hipótesis.....	35
2.3.1 Hipótesis general.....	35
2.3.2 Hipótesis específicas .....	35
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>36</b>
3.1 Método de la investigación.....	36
3.2 Enfoque de la investigación.....	36

3.3 Tipo de investigación .....	36
3.4 Diseño de la investigación .....	36
3.5 Población, muestra y muestreo .....	37
3.6 Variables y operacionalización.....	38
3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	40
3.7.1 Técnica .....	40
3.7.2 Descripción de instrumentos .....	40
3.7.3 Validación .....	42
3.7.4 Confiabilidad .....	42
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	43
3.9 Aspectos éticos.....	44
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>46</b>
4.1 Cronograma de actividades.....	46
4.2 Presupuesto .....	47
<b>5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>48</b>
<b>6. ANEXOS.....</b>	<b>54</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2: Instrumentos .....	57
Anexo 3: Consentimiento informado.....	62



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tendrá como **objetivo general** Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023. **El método de estudio** empleado es hipotético deductivo de tipo aplicada de diseño no experimental de corte transversal. **La población** estará conformado por 80 enfermeras (os) (100%) que laboran en el servicio de emergencia adulto. Para la recopilación de datos se utilizará la **técnica** la encuesta; utilizando el "Instrumento de medición de sobrecarga laboral" mediante análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente K-R 20 de Kuder Richardson, alcanzando un valor de confiabilidad 0.92, y el "Instrumento de medición de bienestar psicológico -escala de Ryff" obtuvo un índice de consistencia interna de alfa de Cronbach de 0,71 y 0,83, lo que indica que el instrumento es fiable. A su vez se aplicará las pruebas estadísticas rho de Spearman para confirmar la correlación de las variables. Para el **procesamiento** y posterior análisis de los datos obtenidos en el estudio se utilizará el programa SSPS statistic en su versión 26 y el software Microsoft Excel para la presentación de cuadros estadísticos.

Palabras claves: Carga de trabajo, Enfermería, bienestar psicológico.

## SUMMARY

The present research will have the general objective of determining the relationship between work overload and the psychological well-being of nursing staff who work in the adult emergency area of the Edgardo Rebagliati Martins hospital, Lima 2023. The study method used is hypothetical deductive of the applied type of non-experimental cross-sectional design . The population the object of study will be made up of 80 nurses (100%) who work in the adult emergency service. For data collection, the survey technique will be used; using the "Work overload measurement instrument" through reliability analysis using Kuder Richardson's K-R 20 coefficient, reaching a reliability value of 0.92, and "the Instrument for measuring psychological well-being - Ryff scale" obtained an internal consistency index of Cronbach's alpha of 0.71 and 0.83, indicating that the instrument is reliable. In turn, the relevant statistical tests will be applied to confirm the hypothesis. For the processing and subsequent analysis of the data obtained in the study, the SSPS statistic program will be used in its version 26 and the Microsoft Excel software for the presentation of statistical tables.

Keywords: Workload, Nursing, Psychological Well-Being.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La Organización mundial de la salud (OMS) manifiesta que desde el año 2016 los horarios de trabajo de manera prolongada han provocado 745 000 defunciones por ataque cerebro vascular representados con un 42% y un 19% problemas cardiacos de origen isquémico como consecuencia de haber laborado más de 55 horas a la semana siendo representados en su mayoría por varones donde sus edades oscilan entre los 45 a 74 años de edad , siendo así cifras que demuestran factor de riesgo laboral preocupante (1).

El Consejo internacional de Enfermeras (CIE) revelan que la ansiedad y el exceso de trabajo en el personal de Enfermería afecta de manera preocupante en la salud mental del profesional, alterando su bienestar físico psicosocial, situando un riesgo inminente en los trastornos post traumáticos , sumándose así a las dificultades que abarca el no poder continuar con su esencial labor en los hospitales , por ello recomiendan reevaluar y asignar correctamente la dotación de personal en los servicios (2).

El servicio de emergencia es un área critica donde se presentan pacientes con cuadros súbitos de riesgo de muerte en el cual requieren atención inmediata y prioritaria por las complejas emergencias médicas que coloca la vida del paciente en riesgo , catalogando las prioridades de atención en relación a la atención de Enfermería asociadas al deterioro de salud, dolencias presentadas , accidentes de eventos inesperados ,por lo cual se incrementa la demanda de atención de pacientes críticos por parte del personal de Enfermería (3)

La sobrecarga laboral se conoce como la cantidad excedida de horas de trabajo físico y mental que sobrepasa la capacidad del trabajador ante la realización de sus actividades comunes y se presenta en situaciones en el que las funciones y las responsabilidades exceden en su capacidad, generando un estado de cansancio y desgaste físico, impactando en la salud y en la productividad del trabajador alterando sobre todo el estado de bienestar psicológico (4).

La salud mental es el equilibrio que permite a un ser humano realizar sus actividades diarias de forma normal a nivel físico, mental y social. El área donde la persona labora en muchos casos se encuentra con factores estresantes desencadenando que el individuo sufra alteraciones físicas y psicológicas, creando así un ambiente de ansiedad, estado de ánimo variante, presentando episodios repentinos de tristezas y debilidad emocional (5).

La organización panamericana de la salud (OPS) en el año 2022 en conjunto con la universidad de Chile y Columbia durante la pandemia de Covid 19 realizaron un estudio donde manifestaron que en once países de América Latina presentan porcentajes elevados de síntomas depresivos, pensamientos suicidas y alteraciones psicológicas en el personal de salud reflejándose que entre un 14,7% y 22% presentaron sospechas de episodios depresivos y entre 5 % y 15% menciono que pensó suicidarse (6).

En América Latina en el país de Perú se ha logrado evidenciar el incrementado de enfermedades mentales en el personal sanitario. En el año 2021 y 2022 se realizó un estudio por parte de la universidad San Luis Gonzaga de Ica a 94 enfermeros como resultado se obtuvo que 57,4% presentó mal estado de salud mental encontrándose en su mayoría licenciados de Enfermería del sexo femenino con enfermedades

sistemáticas, disforia general representado con 54,3% y finalmente 68,1% con disfunción social (7).

A nivel Nacional hasta desde el año 2018 la distribución revela 16.3 enfermeros atienden por cada 10.000 habitantes , 9.4 menos recomendado por la organización mundial de la salud donde recomienda que 23 enfermeros por 10.000 habitantes .En la región de Cajamarca la proporción de enfermeras es de 10.3 , Piura 9.3 , San Martín 8.3 observándose la gran escasez de profesionales de Enfermería en las regiones del País (8).

En el personal de Enfermería se ha logrado visualizar que el índice de sobrecarga laboral interfiere negativamente en la calidad de atención provocando una gran disminución en el desempeño laboral. Esta consecuencia representa un gran factor de riesgo en la morbilidad asociados a eventos adversos en el paciente como manifestaciones clínicas de infecciones, lesiones por presión, errores en la administración de medicamentos y complicaciones. El profesional alargue sus horas de trabajo conduciendo a poner en riesgo su bienestar físico y psicológico (9).

Los enfermeros que laboran en el área de emergencia diariamente se encuentran enfrentados a situaciones que alteran su bienestar psicosocial. En relación a su salud mental presentan emociones y pensamientos negativos que amenazan su salud. Un estudio descriptivo transversal obtuvo como resultado que el 31.9% enfermeros presentaron grados de ansiedad, 24.6% grados de depresión y 8,8% grados de ansiedad (10).

Por todo lo expuesto anteriormente es de gran importancia dar a conocer que la enfermera de emergencias atiende a una gran proporción de pacientes que llegan al servicio con diferentes patologías sobrepasando la capacidad , a ello se le agrega que el personal de Enfermería se sobrecarga de trabajos debido a que se le designan actividades administrativas, asistencial y cuando hay falta de personal , la enfermera cubre otros servicios desarrollando sus cuidados de manera ineficiente, tornándose así una rutina laboral dejando de lado la atención humanizada alterando en muchas ocasiones su bienestar psicológico , por lo cual es necesario investigar como la sobrecarga laboral afecta a la salud mental del personal de Enfermería en el área de emergencia.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023 ?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona la dimensión carga física de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?
- ¿Cómo se relacionado la dimensión factores de la organización de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023 .

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar como se relaciona la dimensión carga física de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.
- Identificar como se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.
- Identificar como se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.
- Identificar como se relaciona la dimensión factores de la organización de la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.



## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

El presente estudio contribuye a conocer los conceptos, las causas y consecuencias en el personal de enfermería en relación a la sobre carga laboral y el bienestar psicológico, mediante información actualizada de distintos autores e investigaciones científicas.

La teoría psicodinámica de enfermería de Hildegard Peplau nos menciona que la enfermera es capaz de entender su propia conducta para poder identificar las dificultades de la otra persona sobre las relaciones humanas. Dentro de ella nos menciona “el papel de asesoramiento que se basa en la forma que el enfermero responde a las demandas del paciente para la resolución de los problemas interpersonales”, lo cual se evidencia que la enfermera deberá encontrarse psicológicamente estable para brindar cuidados óptimos.

### **1.4.2 Metodológica**

El estudio de investigación permite extraerá un análisis estadístico sobre problemas que se evidencia en el área de emergencia como la sobre carga laboral y el bienestar psicológico dirigidos al personal de enfermería. Los resultados brindan datos reales en porcentajes sobre la problemática de estudio, permitiendo dar a conocer la realidad del problema, analizar medidas preventivas para mejorar la salud a nivel física y mental de las enfermeras y mejorando la calidad de atención en el área de emergencia en relación a la prevenir las consecuencias mencionadas en el estudio.

### **1.4.3 Práctica**

El presente estudio utiliza instrumentos validados y confiables que han sido generados para ser aplicados en las variables de estudio, a través de la metodología de investigación de diseño de estudio correlacional.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El estudio se desarrollará en el presente año 2023.

### **1.5.2 Espacial**

El estudio se realizará en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima de nivel de atención III Categoría III-1 y el área de emergencias adultos es un área crítica donde se brinda atención especializada de emergencia y urgencia a los asegurados con patologías críticas, el área cuenta con enfermeros, técnicos y médicos especializados.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

Para el presente estudio contara con 80 Enfermeros que laboran en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima .

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Martinez et al (11), En Argentina el 2022, presentaron su investigación con el objetivo de "Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Argentina". El estudio descriptivo de corte transversal tuvo una muestra de 97 enfermeros. Utilizo los instrumentos Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja. Se encontró relación significativa entre el nivel de formación, el estrés laboral, y la satisfacción laboral a través la prueba de Rho de Spearman se analizó la correlación entre las variables y se consideró estadísticamente significativos los valores de P menores a 0,05. Se concluyó que el personal de enfermería muestra una menor percepción de demandas psicológicas y de control sobre su trabajo. La correlación contrastante entre los años de servicio laborales, sustenta el hecho de la importancia de las condiciones de trabajo y socio familiares en relación con el estrés laboral.

García et al (12), en México el 2021, desarrollaron un estudio con el objetivo "Evaluar a médicos y enfermeros respecto a su bienestar psicológico y burnout experimentado por la pandemia de la COVID-19 en México". El estudio fue descriptivo participaron 121 profesionales de la salud, dentro de ellos 65 enfermeros y 56 médicos. Utilizaron el instrumento de la escala de bienestar psicológico de Ryff tipo Likert con un alfa de Cronbach de 0.86. Los datos estadísticos se analizaron en SPSS versión 25. Se concluyó que existe una baja prevalencia del síndrome de burnout. En bienestar psicológico, se encontraron

diferencias por género, puntuando más alto los hombres que las mujeres en auto aceptación y propósito de vida.

Li, et al (13), en China el 2020. Realizaron un estudio con el objetivo de "Evaluar la salud mental de las enfermeras de primera línea y los factores relacionados con el trastorno de estrés postraumático". Estudio de diseño de investigación predictiva. Con la participación de 356 enfermeras de primera línea. en los resultados se encontró que las enfermeras que trabajaban en las salas de hospitalización de COVID-19 tenían probabilidades significativamente más altas de tener trastorno de estrés que las que trabajaban en otras unidades relacionadas con COVID-19. Finalmente concluyeron que durante la pandemia de COVID-19, las enfermeras tienen un riesgo mucho mayor de Trastorno de estrés post traumático.

Muskananfol et al. (14) En Indonesia el 2019. Ejecuto dicho estudio con el objetivo de "Analizar la correlación entre los factores de carga de trabajo de enfermería y el trabajo en equipo y la calidad de los servicios de emergencia pre hospitalarios". Con una metodología de diseño de encuesta y análisis transversal. Los resultados de un análisis bivariado con una prueba de coeficiente cualitativo mostraron que existía una correlación significativa entre la carga de trabajo de las enfermeras y la calidad del servicio ( $p = 0,008$ ), y el trabajo en equipo y la calidad del servicio ( $p = 0,009$ ). Se concluyó que existe una correlación significativa entre la carga de trabajo y el trabajo en equipo de las enfermeras y la calidad de los servicios de emergencia pre hospitalaria de Kupang.

Arias et al (15), en Colombia el 2018, realizaron un estudio con el objetivo "Analizar el nivel de la carga mental en el personal de enfermería en el país de Bogotá- Colombia". El estudio presento un enfoque cuantitativo, estudio una muestra de 95 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario el método NASA-TLX. Se observó que la carga mental presento un nivel grave en el 68.15% en promedio, donde la principal causa de ello fue la administración de medicamentos y las tareas administrativas en el 58.20% y 54.90% respectivamente. Se concluyó que las tareas que más incidieron en la carga mental fueron la administración de medicamentos con la educación del paciente, así como las tareas administrativas.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

López et al (16), en Lima el 2019, realizaron un estudio con el objetivo de “Establecer la relación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. La metodología fue cuantitativa, de tipo básica, correlacional, no experimental, transversal. Se tuvo una muestra de 100 enfermeros. Los instrumentos que se aplicaron fue el cuestionario para ambas variables estudiadas. Los resultados evidenciaron que la carga laboral tuvo un nivel medio en el 60% de la muestra y la satisfacción laboral tuvo un nivel medio en el 79% de enfermeras. Se concluyó que existe relación indirecta y significativa entre las dos variables con una  $\rho=0.366$ ,  $p=0.000$ . Se concluye que existe relación indirecta y significativa entre la carga laboral y la satisfacción laboral ( $p=0.004$ ,  $\rho= 0.289$  en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Essalud en el año 2019; es decir, a mayor carga laboral, menor satisfacción laboral).

Sánchez (17), en Lima el 2020, ejecuto un estudio donde tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo ”. El estudio fue descriptivo de alcance correlacional de tipo transversal con una población de 75 profesionales de Enfermería. Aplico un cuestionario con una consistencia interna de Alfa de Cronbach de  $\alpha=0.825$  para sobre carga laboral y para bienestar psicólogo un Alfa de Cronbach  $\alpha=0$ . El instrumento presentó buena validez y confiabilidad. Se encontró 40.0% de la muestra presentó una sobrecarga laboral media, 32.0% baja y 28.0% alta. Así mismo el 45.3% presentó un bienestar

psicológico regular, 42.7% óptimo y 12.0% deficiente. Según la correlación de Spearman se halló un valor de 0.722, además de ser significativo  $p=0.000$ . Se concluye que Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Ascona et al (18), en Lima el 2020, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales. El estudio descriptivo de alcance correlacional y diseño no experimental, estudió una muestra de 94 profesionales de Enfermería. Utilizo dos instrumentos, para evaluar el bienestar psicológico aplico un cuestionario a través de análisis factorial con un valor de alfa de Cronbach entre 0,83 y para la variable sobre carga laboral usaron un cuestionario para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 30 profesionales de enfermería del centro hospitalario, cuyo resultado fue 0.92 según Kr 20. Se encontró 41.49% presentan un nivel de carga laboral medio seguido de 29.79% en un nivel alto y finalmente el 28.72% en un nivel bajo, asimismo 53.19% presenta un bienestar psicológico en un nivel bueno, el 27.66% regular y el 19.15% malo. Para la correlación de las variables se Halló un Spearman de 0.760 con una significancia estadística de  $p=0.000$ . Se concluye que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia.

Jiménez (19), en Lima Presentó un estudio cuyo propósito fue “Determinar la fuente de estrés laboral para enfermeras de emergencia en un hospital de Lima en 2020”. El Estudio de diseño metodológico cuantitativo, descriptivo, transversal, de diseño no experimental con una población de 100 profesionales de enfermería del área de emergencia. Aplico como instrumento el cuestionario confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,92 presentando el instrumento buena validez y confiabilidad. Los resultados del estudio mostraron que el 62% de las enfermeras tenían estresores físicos, el 52% de las enfermeras no tenían estresores psicológicos y el 61% de las enfermeras tenían estresores sociales. En total, el 68% de las enfermeras de emergencia tienen un nivel moderado de presión laboral se concluyó que los estresores laborales en las(os) enfermeras(os) fueron de nivel medio.

Garma et al (20) en Lima, presento un estudio cuyo objetivo fue Determinar la sobrecarga laboral y Desempeño Profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional arzobispo Loayza – 2021”. El estudio es de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal y no experimental con una población de 56 enfermeros que laboran en el área de emergencia. Aplico como instrumento 2 cuestionarios. Para el desempeño laboral el instrumento tuvo como confiabilidad Kr20 0.820 y para la sobrecarga laboral tuvo Alfa de Cronbach 0.889 encontrándose instrumentos estables y consistentes. Los resultados del estudio fueron 46.43 % muestra una carga de trabajo de un nivel medio, el 39.29% nivel bajo y el 14.29% nivel alto. Además, el 50% muestra un desempeño profesional de grado regular, el 35.71% optimo y el 14.29% muestra deficiente. Concluyéndose que la carga laboral se asocia de manera directa y contraria con el desempeño del profesional de enfermería, Servicio de Emergencia.



## **2.2 Bases teóricas**

### **2.4.1 Enfermería como profesión**

La Enfermería es una profesión que se orienta a la práctica y al arte del cuidado, dirigiendo su juicio crítico y toma de decisiones en su actuar, esbozando criterios y fundamentos de manera científica en cada actividad a realizar, a través del proceso de atención de Enfermería basándose en la necesidad humana. Este proceso ha permitido desde años a la enfermera brindar sus atenciones de manera racional, lógica y sistemática, comprendiendo cuidados autónomos en toda etapa de vida en personas, familia y comunidades tanto sanos como enfermos (21).

El consejo internacional de enfermería (CIE) manifiesta que la enfermera tiene principales funciones en sus cuidados como el de mantener un entorno seguro, desempeñar el rol de la investigación en salud , gestionar cuidados de los pacientes y gerencias servicios y los sistemas de salud con ello la enfermera debe tener la capacidad de brindar cuidados de enfermería a toda persona independientemente de la condición actual, ya que los objetivos se entornan a garantizar la seguridad, el bienestar y la preservación de la salud (22).

Según la ley N° 27669 conocido como el Reglamento del trabajo de la enfermera profesional peruano pone en contexto que la enfermera presta servicios de salud de manera integral con formación científica, tecnología, sistemática y humanística, a través de los procesos de atención en enfermería en las áreas de prevención , promoción , recuperación y rehabilitación de la salud por intermedio de la persona, la familia y la comunidad estimando, la cultura, la sociedad , el estado económico , ambiental y político (23).

Se conoce las diversidad responsabilidades que la enfermera tiene según la ley de enfermero al ejecutar su profesión, pero también tiene el derecho de contar con un ambiente de trabajo que le permita ejecutar las actividades sin exceder turno de 12 horas y 150 horas mensuales de jornada laboral, Sin embargo el trabajo de la enfermera en el Perú se conoce como la designación de actividades que sobrepasan su capacidad de atención , jornadas laborales de 24 horas acompañado de insumos insuficientes y sueldos inadecuados (24)

#### **2.4.2. Desempeño laboral en emergencia**

La organizacional internacional de trabajo (OIT) manifiestan que las jornadas laborales prolongadas provocaron a nivel internacional 745 000 defunciones , a su vez refieren que laborar más de 55 horas a mas durante la semana aumenta un 35 % de presentar accidentes cerebro vascular y 17% de fallecer por enfermedades cardiacas de origen isquémicos Estos porcentajes demuestran que las jornadas laborales prolongadas son el factor de riesgo contribuyente a incrementar enfermedades ocupacionales(25).

Las enfermeras en los servicios de emergencia cumplen diversas funciones entre ellas la atención a usuarios en estado críticos y complejos, realizando cuidado integral priorizado para preservar la salud física, mental y social con el objetivo de ir recuperando la independecia para satisfacer sus necesidades básicas empleando conocimientos y destrezas aplicados en el cuidado hacia el paciente (26).

En el artículo Trabajo de enfermería en la práctica asistencial en Unidades de Atención de Emergencia en Porto Alegre las áreas del desempeño laboral de las enfermeras son áreas de cuidados críticos donde se realiza las actividades de recepción, evaluación priorizada, clasificación de riesgos, verificación de signos vitales ,

administración de medicamentos y su desempeño también abarca área administrativa de organizar la rotaciones de las enfermeras , registro del reporte de las atenciones y actividades de provisiones de material(27).

Existen factores que van influir en el desempeño laboral del profesional de Enfermería siendo particularmente la carencia de personal de salud, deficiente infraestructura de los hospitales, carencia de insumos para la ejecución de procedimientos, inadecuada administración hospitalaria y factores personales (28).

### **2.4.3. Sobre carga laboral**

#### **2.4.3.1. Definición**

Se define al incremento o demanda de actividades que se deben cumplir implicando el estado físico y mental con el objetivo de demostrar el rendimiento del profesional. Cuando las actividades asignadas sobrepasan la capacidad, habilidad y destrezas de realizarlos se vinculan al incremento excesivo de trabajo. El personal de Enfermería que labora en el área de emergencia atiende diariamente a gran número de personas con problemas de salud graves y muy graves, lo cual incrementa la demanda de atendidos , sobrepasando la capacidad de atención , por ello se genera la sobrecarga laboral que conducen al agotamiento físico y emocional en el profesional a consecuencia de incremento en las horas de trabajo , presión del supervisor para lograr los objetivos solicitados , poco recurso humano , sobrecarga de actividades que requieren atención y factores del entorno (29).

#### **2.4.3.2. Factores que influye en la carga laboral**

La sobrecarga laboral incrementa los niveles de estrés deteriorando la salud física y mental, los factores están relacionados al esfuerzo físico que se realizara en cada actividad y varia de individuo a individuo dependiendo la experiencia profesional , las competencias y

los años laborando en la institución .Entre los factores principales que desencadenan esta problemática es la edad , generalmente los trabajadores que tienen mayor edad esta relacionando con una carga laboral alto, ya que es el grupo de profesionales más antiguo de un hospital y con mayor experiencia , por lo cual se les asigna tareas con más responsabilidades (30).

### **2.2.3.3. consecuencias de la sobre carga laboral**

Las consecuencias de la sobre carga laboral inciden en el impacto de traer consecuencias a largo y corto plazo de manera alarmante generando inestabilidad en el enfermero, esta consecuencia puede ser físicos y emocionales como el agotamiento y el estrés (31).

El agotamiento es llamado síndrome del agotamiento que implica un tipo de estrés a nivel laboral y a su vez cansancio físico a causa a la gran demanda de asignación de pacientes que el enfermero debe atender ante la alta carga de actividades. A causa del agotamiento la enfermera presenta en apatía, irritabilidad, dificultad para concentrarse y sensación de inutilidad (32).

El estrés a causa de una sobre carga laboral es considerado como un factor alarmante en la salud del personal de Enfermería debido a que genera una consecuencia negativa influyendo en el desempeño laboral, el rendimiento generando tensión en el trabajo, alto nivel de conflicto, por lo cual se ve reflejado en personal de salud angustiado, presentando trastornos de adaptación y agotamiento propiamente dicho desencadenando problemas de salud en el personal de enfermería (33).

La organización mundial de la salud (OMS) manifiesta que el trabajo es considerado beneficioso para la salud mental pero cuando el entorno es negativo afecta gradualmente en la salud psicología y física de los trabajadores, en España el personal de salud que presenta

más estado de estrés con un 44% son los médicos y enfermeras datos que fueron publicados por la fundación europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo (34).

#### **2.4.5.4. Dimensiones de la sobre carga laboral**

##### **➤ Carga física**

La carga física se define como el trabajo predominante a nivel muscular donde se requiere actividades que generen esfuerzos físicos. Las actividades físicas que requieren mayor esfuerzo generan consumo de energía elevado, por ello el individuo termina exhausto. La carga física está dividida por trabajo físicos, postura corporal y el manejo de carga. Los esfuerzos que realizamos a nivel físicos son actividades que se generan a nivel muscular, cuando se realiza un esfuerzo demandante y los músculos se contraen en un tiempo prolongado como por ejemplo estar de pie. Dinámico cuando un musculo del cuerpo se tensiona por actividades prolongadas como caminar y transportar. El trabajo estático es cuando la contracción muscular es sostenida.

Posición y Postura El cuerpo presenta ciertos mecanismos que finalizan con la contracción muscular permitiendo realizar diversas actividades; estos mecanismos ocurren en diferentes sistemas, como el sistema nervioso, pulmones, corazón, vasos sanguíneos y también a nivel muscular. Cuando la enfermera adopta posturas incorrectas que optamos al realizar una actividad específica en la jornada laboral contribuyendo a la aparición del cansancio y fatiga.

La pesada carga que superen los 3 kg supone un riesgo potencial que genera daños a nivel de la columna sobre todo en el área dorso-lumbar dándole en muchos casos la poca importancia al uso de una adecuada mecánica corporal,

ambientales desfavorables, suelos inestables, etc. Puede causar riesgos; de manera similar, incluso cuando las condiciones sean las óptimas ya que una carga de más de 25 kg represente un riesgo para sí mismo (35).

➤ **Carga mental**

Es el conjunto de requerimientos mentales e intelectuales que presenta el trabajador durante su jornada laboral, existen dos tipos de carga mental, una de ellas es la carga psicológica en el entorno laboral que se relaciona a las necesidades laborales de las personas en conjunto con los recursos cognitivos para satisfacer las propias habilidades y destrezas. La sobrecarga mental se relaciona a la cantidad y el tipo de formación en relación al trabajo requerido para completar una actividad destinada. En los profesionales de Enfermería es realmente importante el esfuerzo que realizan a nivel intelectual para llevar a cabo cada una de sus actividades, ya que interpretan la información después de ejecutar sus actividades con el objetivo de brindar atención de calidad, pero para que el resultado sea favorable no se debe sobrecargar de actividades.

➤ **Trabajos a turnos**

Se refiere netamente a que en el trabajo existen diferentes turnos de rotación que cubren horas laborables siguiendo una sucesión cumpliéndose en cada uno de ellos jornadas laborales diarios.

➤ **Entorno**

El clima laboral de Enfermería se relaciona a factores organizacionales es de gran importancia ya que un estudio muestra que un adecuado ambiente

laboral mejora la calidad de atención de la enfermera como por ejemplo trabajo en conjunto entre médicos y enfermeras asistenciales y los jefes del servicio.

➤ **Factores de la organización**

La organización en un centro laboral es un pilar importante para desarrollar adecuadamente las actividades, por ello se aplica métodos y procedimientos que faciliten al trabajo en el día a día garantizando la seguridad del mismo con el fin de alcanzar objetivos eficientes con eficacia generando productividad a las necesidades del servicio. Los factores de la organización son funciones, trabajo en equipo, iniciativa y asignación de tareas.

- Trabajo en equipo: La importancia del trabajar en un gran equipo da origen y nos muestra la cantidad de personas comprometidas con una actividad con el fin de mejorar los resultados.
- Iniciativa: Abarca cuando el profesional de Enfermería realiza una actividad productiva para el paciente con el fin de establecer resultados, sin necesidad de requerir ordenes de superiores (36).

## **2.4.2 Bienestar psicológico**

### **2.4.2.1 Definición**

El bienestar psicológico en un ser humano se centra en el bienestar de manera subjetiva que incluye la capacidad de generar ideas llegando a una conclusión, reacciones afectivas de maneras positivas y negativas a través de la comprobación de nuevos conocimientos, experiencias presentes y futuras relacionándose a la salud mental de la persona que presentan una influencia social y psicológicas estudiando así los comportamientos en su salud e integridad mental.

El personal de Enfermería que ejerce la carrera en áreas críticas es imprescindible conocer el bienestar psicológico en el que se encuentra , ya que al estar designada en el cuidado de una persona con problemas de salud y en muchos casos con problemas mentales , la enfermera debe ser el pilar de soporte para la recuperación de la salud , existen factores que predisponen al profesional como factores psicológicos , sociales y la capacidad de generar estrategias de afrontamiento ante situaciones adaptativas en el estrés laboral que en muchos casos va a influir en su práctica clínica diaria (37).

#### **2.4.2.2 Teorías de Enfermería**

##### **➤ Hildegard Peplau**

Hildegard Peplau es una enfermera teórica estadounidense de la Enfermería psiquiátrica, estableció su modelo de cuidados denominado Relaciones interpersonales que se basa en entender la propia conducta para lograr ayudar a las demás personas a identificar sus problemas aplicando las relaciones humanas antes las dificultades de la vida. Peplau en su teoría de Enfermería presenta una fase de 4 procesos interpersonales con pacientes que presentan necesidades.

- Orientación: el ser humano siente una insatisfecha necesidad y determina una necesidad profesional
- Identificación: identifica las personas que posiblemente le brinden ayuda
- Exploración: A través de las relaciones el paciente intenta obtener la ayuda
- Resolución: se evidencia si se logró el objetivo de relaciones enfermero paciente y el paciente logra identificarse.

Peplau también describe 4 roles importantes de la enfermera entre los más importantes se encuentra el papel de asesoramiento su uso va más dirigido a la Enfermería psiquiátrica en relación a favorecer el desarrollo interpersonal



basándose en que la enfermera debe ayudar y orientar al paciente a identificar sus problemas, pero para ello necesita habilidad para la comunicación, dejarse entender claramente promoviendo el crecimiento de los pacientes , lo cual podemos evidenciar que la enfermera deberá encontrarse psicológicamente estable para brindar sus cuidados , pero al tener una sobrecarga laboral y evidenciar que ello influye de manera negativa sus cuidados serán netamente negativos (38).

#### **2.4.2.3 Dimensiones del Bienestar psicológico**

##### **➤ Dominio Auto aceptación**

Es la capacidad de una persona que adquiere a través de pensamientos positivos, emociones y reconocimientos de sus cualidades, fortalezas y debilidades de sí mismo tanto de manera positiva como negativas interiorizando sus limitaciones y posibilidades que desarrolla en función lógica y mental.

- Autosatisfacción: Es el deleite de sí mismo ante una situación que se consigue como objetivo planteado.
- Actitud positiva: Actitud mental que permite ver y reconocer oportunidades a través del optimismo.

##### **➤ Dominio Relaciones positivas**

Según Carol Reeve la construcción de las relaciones positivas te permite interactuar de manera inmediata con las demás personas expresando así nuestros sentimientos y pensamientos ante los demás.

- Relación social: Relación entre varias personas que se rigen a las normas sociales en el contexto moral.
- Confianza: es una cualidad de seguridad que adquiere cada persona en sí misma en todos los ámbitos donde nos desempeñamos.

- Empatía: Es la percepción hacia los demás en relación a lo que piensa, siente o hace fortaleciendo vínculos que permite comunicarnos mejor.

➤ **Dominio de Autonomía**

En el principio ético que es ejercido a nivel práctico permitiendo entender, comprender, crear, construir y elegir libremente nuestro propio actuar. Es indispensable adoptar teorías a nivel social para preservar la autoridad e independencia del individuo. Propósito de vida: Es el sentido de auto direccionar las metas y objetivos de la vida que se desea alcanzar a nivel personal, profesional e incluso familiar con un propósito deseado.

➤ **Dominio del entorno**

Es el dominio que la persona obtiene para crear y elegir ambientes que les favorezca en su entorno, adquiriendo el autocontrol del entorno que los rodea.

➤ **Crecimiento personal**

Estima la capacidad de la persona generando situaciones para potenciar habilidades como persona.

➤ **Propósitos en la vida**

El propósito forma parte de metas y objetivos vitales sobre lo que se quiere alcanzar en la vida (39).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

(Hi<sub>1</sub>): Existe relación estadísticamente significativa entre la sobre carga laboral en la dimensión carga física y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

(Hi<sub>2</sub>) Existe relación estadísticamente significativa entre sobre carga laboral en la dimensión carga mental y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

(Hi<sub>3</sub>) Existe relación estadísticamente significativa entre la sobre carga laboral en la dimensión trabajo a turnos y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.

(Hi<sub>4</sub>) Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en la dimensión factores de la organización y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de la investigación**

La presente investigación es de método hipotético deductivo que permite partir de principios, suposiciones o ideas generales para posterior formular posibles hipótesis, permitiendo deducir comportamientos de los fenómenos a investigar logrando así llegar a una conclusión confrontándolos con la realidad (40).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El estudio presenta un enfoque cuantitativo, por lo cual se trabajará de manera secuencial a través de procedimientos, métodos y técnica estadísticas para que posteriormente se logre plantear hipótesis nuevas construyendo una teoría basada en hechos utilizando como herramienta la cuantificación que permitirá describir, explicar y predecir al fenómeno de estudio (41).

#### **3.3 Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, ya que busca generar y aplicar conocimientos científicos para posterior busca solución, dando una respuesta al problema en específico basándose en un proceso hipotético construyendo en buscar solución a una necesidad en específica.

#### **3.4 Diseño de la investigación**

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental donde no se manipularan las variables de estudio y se observaran los fenómenos teniendo como objetivo observarlos en el transcurso de la investigación , nivel descriptivo, de medición transversal ya que se hará la recolección de datos en un tiempo determinado, de corte correlacional permitiendo conocer la relación cercana entra las variables y

conociendo el comportamiento de las mismas comprobando las hipótesis planteadas al inicio de la investigación (42).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

La Población de estudio es finita, debido a que está constituido por 80 profesionales de Enfermería del servicio de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Enfermeros que deseen participar en la presente investigación firmando un consentimiento informado.
- Enfermeras del servicio en emergencia adultos sin distinción al tipo de contrato.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Enfermeras que no deseen participar en la investigación.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones al momento de la aplicación de las encuestas.
- Enfermeras con licencia médica al momento de la aplicación de las encuestas.

### 3.6 Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Variable 1: Sobrecarga Laboral de las enfermeras</b>	Se define al incremento o demanda de actividades que se deben cumplir implicando al estado físico y mental con el objetivo de demostrar el rendimiento del profesional. Cuando las actividades asignadas sobrepasan la capacidad, habilidad y destreza de la persona se vinculan al incremento excesivo de trabajo.	El conjunto de actividades que se designa a la enfermera de manera excesiva en el área de emergencia se podrá medir a través de un cuestionario de preguntas clasificado como sobrecarga laboral bajo, medio y alto.	<b>Carga física</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Postura</li> <li>➤ Desplazamiento</li> <li>➤ Esfuerzo muscular</li> </ul>	Ordinal	Bajo (0- 22) Medio (23- 45) Alto (46-68)
			<b>Carga mental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atención</li> <li>➤ Pausas</li> <li>➤ Ritmo de trabajo</li> <li>➤ Tratamiento de información</li> <li>➤ Experiencia</li> </ul>		
			<b>Trabajo a turnos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Turnos</li> <li>➤ Calendario</li> <li>➤ Estabilidad</li> <li>➤ Refrigerio adecuado</li> <li>➤ Evaluación de la salud</li> <li>➤ Respeto del ciclo del sueño</li> <li>➤ Protección y seguridad</li> <li>➤ Limitaciones</li> <li>➤ Tareas</li> </ul>		
			<b>Factores de la organización.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preparación</li> <li>➤ Iniciativa</li> <li>➤ Informes</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> <li>➤ Relaciones interpersonales</li> <li>➤ Satisfacción personal</li> </ul>		

<b>Variable 2: Bienestar Psicológico De las enfermeras</b>	El bienestar psicológico es un modelo multidimensional que permite conocer el desarrollo de las capacidades del profesional donde la persona puede o no demostrar bienestar a través de fortalezas y emociones positivas según su estilo de vida.	Estado mental que se desarrolla en relación a las necesidades, objetivos y propósitos de los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia se medirá a través de la auto aceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el dominio del entorno, el crecimiento personal y los propósitos en la vida clasificándolos como optimo, regular o deficiente.	<b>Auto aceptación</b> <b>Relaciones Positivas</b>  <b>Autonomía</b>  <b>Dominio del entorno</b>  <b>Crecimiento personal</b>  <b>Propósito en la vida</b>	➤ Actitud positiva ➤ Relaciones Sociales ➤ Confianza ➤ Empatía ➤ Capacidad de independencia ➤ Conductas sociales ➤ Dominio del mundo ➤ Satisfacción de las necesidades y de lo que se desea. ➤ Desarrollo Personal. ➤ Experiencias nuevas. ➤ Objetivos a Futuro  ➤ Objetivos ➤ Metas	Ordinal  Optimo: 169-234  Regular: 104-168  Deficiente: 39-103
--	---	--	---	---	---

### 3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta ya que el sujeto de análisis registrará sus respuestas a través del instrumento del cuestionario para obtener datos de manera eficiente y de primera fuente (43).

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

➤ **Nombre del Instrumento Variable N° 1:** INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL.

1. Autora: Edith Margot Gonzales Salazar(18).
2. Objetivo del instrumento: Medir el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería.
3. Ejecución: Individual.
4. Duración: 25 minutos
5. Población de aplicación: Licenciados en Enfermería que laboran en el área de emergencia adulto del hospital Edgardo Rebagliati Martins.
6. Descripción del instrumento
  - **Dimensiones:** Carga física, Carga mental, Trabajo a turnos, Factores de la organización.
  - **Numero de ítem:** 68
  - **Escala de respuesta:** Si (1), No (0)
  - **Escala valorativa:** Bajo = 0 - 22, Medio = 23 – 45, Alto = 46 – 68



➤ **Nombre del Instrumento variable N° 2:** INSTRUMENTO DE MEDICION DE BIENESTAR PSICOLÓGICO -ESCALA DE RYFF

1. **Autora:** Carol Ryff adaptado por Darío Díaz, Raquel Rodríguez Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno Jiménez, Ismael Gallardo. (19)
2. **Objetivo del instrumento:** Medir el nivel de bienestar psicológico
3. **Ejecución:** Individual.
4. **Duración:** 25 minutos
5. **Población de aplicación:** Licenciados en Enfermería que laboran en el área de emergencia adulto del hospital Edgardo Rebagliati Martins.
6. **Descripción del instrumento**
  - **Dimensiones:** Auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, propósito en la vida
  - **Numero de ítem:** 39 ítems
  - **Escala de respuesta:** Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2); Ligeramente en Desacuerdo (3); Ligeramente de Acuerdo (4); De Acuerdo (5); Totalmente de Acuerdo (6).
  - **Escala valorativa:** Optimo: 169-234, Regular: 104-168, Deficiente: 39-103

### **3.7.3 Validación**

#### **INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL**

El instrumento fue sometido y validado por 3 jueces expertos y especialistas en el área Mg. Córdova Sotomayor Daniel, Dr. Abel Rodríguez Taboada y Dra. Violeta Cadenillas Albornos quienes estuvieron de acuerdo que el instrumento era aplicable.

#### **INSTRUMENTO DE MEDICION DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**

##### **ESCALA DE RYFF**

La escala de medición para medir el Bienestar psicológico fue creado por Carol Ryff siendo adaptada en español por Díaz Darío; Rodríguez Carvajal Raquel; Blanco Amalio; Moreno Jiménez Bernardo; Gallardo Ismael ; Valle Carmen y Dierendonck Dirk Van en el año 2006 , obteniendo a través de análisis factorial confirmatorio el modelo teórico de seis dimensiones propuesto como auto aceptación, relación positiva, autonomía, dominio del entorno, metas de vida, crecimiento personal donde se eligieron los ítems con una correlación ítem-total de su escala superior a 0.30. Según Ascona en el año 2020 en Lima aplico mediante juicios de expertos con el apoyo de 3 profesionales la evaluación del instrumento con los criterios de Pertinencia, claridad y relevancia concluyendo así que el instrumento es aplicable.

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL**

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de prueba piloto a 30 enfermeras de un centro hospitalario de nivel III utilizando la técnica Kr20 obteniendo como resultado un coeficiente 0.92 indicando que el instrumento de

sobrecarga laboral presenta una confiabilidad alta por parte del autor Gonzales en el año 2018.

## **INSTRUMENTO DE MEDICION DE BIENESTAR PSICOLÓGICO -ESCALA DE RYFF**

El instrumento fue adaptado por Díaz et al en el año 2016 lo cual se aplicó la técnica de  $\alpha$  de Cronbach cuyo resultado fueron evaluadas por escalas. Escala Auto aceptación 0,83; Relaciones positivas 0,81; Autonomía 0,73; Dominio del entorno 0,71; Propósito en la vida 0,83 y Crecimiento personal 0,68. La totalidad de las escalas cuya consistencia es aceptable con valores comprendidos entre 0,71 y 0,83 con fiabilidad de excelente confiabilidad.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

La recopilación de datos se realizará en los meses de mayo. La aplicación del instrumento se realizará de manera virtual, se compartirá a través de Google Drive los cuestionarios respectivos y se compartirá el link de los instrumentos a través de mensaje por WhatsApp a las enfermeras del hospital Edgardo Rebagliati del área de Emergencia adulto que cumplan con los criterios de inclusión, previamente se solicitará los numero de celulares brindadas por jefatura de Enfermería. Al culminar la recolección de datos se generará una base de datos través del programa SPSS 26 para el control de calidad de los datos y se procederá a realizar el análisis descriptivo presentando los resultados según niveles y posteriormente se aplicará un segundo análisis través del Rho de Spearman que medirá el grado de relación entre las variables de estudio.

### **3.9 Aspectos éticos**

#### **Principio de autonomía**

Este principio se aplicará en el trabajo de investigación respetando el derecho de elegir ser participe o no en la investigación explicándole previamente los objetivos del trabajo.

#### **Principio de beneficencia**

En el presente estudio se busca aportar en la problemática planteada de la investigación que afecta a la sociedad en relación a mejorar la calidad de atención.

#### **Principio de no maleficencia**

La presente investigación no perjudica ni a la muestra de estudio ni a la institución donde se aplicará el trabajo.

#### **Principio de justicia**

Se tratará con respeto e igualdad a todos los integrantes de la investigación (44)



#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1. Identificación del problema de investigación	X					
2. Búsqueda de fuentes de investigación	X					
3. Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico y antecedentes	X					
4. Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación		X				
5. Elaboración de la sección objetivos de la investigación		X				
6. Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de investigación		X				
7. Elaboración de la sección población, muestra y muestreo			X			
8. Elaboración de la sección Técnicas e Instrumentos de recolecciones de datos			X			
9. Elaboración de la sección Aspectos Bioéticos			X			
10. Elaboración de la sección Métodos de análisis de Información				X		
11. Elaboración de aspectos administrativos del estudio				X		
12. Elaboración de anexos				X		
13. Aprobación de proyecto de investigación					X	
14. Sustentación de proyecto de investigación						X

## 4.2 Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Tesista	Licenciada	1	-	-
Asesor estadístico	Estadístico	1	-	-
<b>Subtotal</b>				<b>00.00</b>
<b>MATERIALES Y EQUIPOS</b>				
Impresora	unidad	1	500.00	500.00
Computadora	Unidad	1	2000	2000
<b>Subtotal</b>			2500.00	<b>2500.00</b>
<b>SERVICIOS</b>				
Folder manila	unidad	60	1.00	60.00
Papel bond A-4	Millar	1 millar	30.00	30.00
Movilidad- Pasajes	-	-	300.00	300.00
Internet	-	-	100.00	100.00
Llamadas telefónicas	-	-	40.00	40.00
<b>Subtotal</b>				<b>530.00</b>
<b>TOTAL</b>				<b>3,030.00</b>

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización mundial de la salud. Ginebra Switzerland: 17 de mayo del 2021. [Internet]. [consultado el 29 de abril del 2023]. Disponible en : <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
2. Consejo internacional de enfermeras. Ginebra Switzerland: 23 de marzo del 2023. [Internet]. [consultado el 29 de abril del 2023]. Disponible en : <https://www.icn.ch/es/noticias/un-informe-del-cie-afirma-que-la-escasez-de-enfermeras-es-una-emergencia-de-salud-de>
3. Ministerio de salud. Lima Perú: 20 de abril del 2006. [Internet]. [consultado el 29 de abril del 2023]. Disponible en : [https://www.insm.gob.pe/departamentos/emergencia/archivos/RM3862006\\_emergencias.pdf](https://www.insm.gob.pe/departamentos/emergencia/archivos/RM3862006_emergencias.pdf)
4. Gamarra, C. sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores Lima, Chiclayo, 2019. [Trabajo de investigación para optar para el grado académico de bachiller en administración]. Lima. Universidad Católica santo Toribio de mogrovejo;2019. Disponible en : [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB\\_SipionEcanEstefanny.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf).
5. Zea. K. El impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia covid-19, en un hospital del Minsa- nazca 2021. [ título para optar por la segunda especialidad profesional en Enfermería en emergencia y desastres]. Lima. Universidad Cayetano Heredia, 2021. Disponible en : [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto\\_ZeaAngulo\\_Karina.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto_ZeaAngulo_Karina.pdf?sequence=4&isAllowed=y).
6. Organización Panamericana de la salud. Washintong: 13 de enero del 2022. [Internet]. [consultado el 2 de mayo del 2023]. Disponible en <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>.
7. Huamán J, Becerra B. Estado de salud mental y factores asociados en enfermeros durante la pandemia por covid-19 en Ica-Perú. Revista médica Panacea. [Internet].2021; 10(1):20-26 disponible en : <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/400/578>.
8. Quispe M. sobrecarga laboral y bienestar psicológico, en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de lima, 2021. [Internet]. Universidad Norbrt Wiener; 2021. Available from: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5958/T061\\_43778359\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1fDYu2\\_hmvzSATgrv62sNn5Qi4hVeDFCUZ8A1J5iM37hiJya97f7DhVfs](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5958/T061_43778359_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1fDYu2_hmvzSATgrv62sNn5Qi4hVeDFCUZ8A1J5iM37hiJya97f7DhVfs).



9. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de emergencia [Internet]. Facultad de enfermería. Universidad Cayetano Heredia; 2021. Available from: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_Bustamante\\_Velazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_Bustamante_Velazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
10. Obanto R, Arévalo M, Aliaga R, Obanto M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. [Internet]. Index enfermería [Internet].2020;29(4):225-229. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000300008#:~:text=Los%20enfermeros%20que%20atienden%20a%20los%20pacientes%20sospechosos%20por%20Covid,En%20pocos%20casos%20presentaron%20estr%C3%A9s](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008#:~:text=Los%20enfermeros%20que%20atienden%20a%20los%20pacientes%20sospechosos%20por%20Covid,En%20pocos%20casos%20presentaron%20estr%C3%A9s).
11. Martínez S, Gonzales J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. ECIMED. [Internet] 2022;1(38) Disponible en <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>.
12. García M, Aguilar A, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de Covid 19. Escritos de psicología. [Internet] 2021;2(14):96-106. Disponible en : [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1989-38092021000200006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092021000200006)
13. Li X, Zhou Y, Xu X. Factores asociados con el bienestar psicológico entre las enfermeras de primera línea expuestas a COVID - 2019 en China: un estudio predictivo. China Rev. Nursing Management [Internet].2021;29 (2): 240-249. Disponible en : [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972020000100051](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051) .
14. Muskananfola I, Nasution T. Análisis de la carga de trabajo de las enfermeras y el trabajo en equipo con la calidad del servicio de emergencia pre hospitalaria en Kupang, East Nusa Tenggara, Indonesia. International Journal of Nursing Education, [Internet].2021;11(3). Disponible en: <http://medicopublication.com/index.php/ijone/article/view/4192/3948> .
15. Arias K, Niño C. Carga mental en enfermeros que laboran en diferentes unidades de un hospital de Bogotá, Colombia. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018;34(1):1–13. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192018000100001#:~:text=](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000100001#:~:text=).
16. López, C. Moreno, E. carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. hospital nacional Guillermo almenara Irigoyen – Essalud, 2019. [ título para optar por la segunda especialidad profesional en Enfermería en emergencia y desastres]. Lima. Universidad Norbert Wiener, 2019. Disponible en : <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3331966>.

17. Sánchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería del hospital nacional Dos de Mayo [Internet]. Universidad autónoma de Ica; 2020. Available from:<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf> .
18. Ascona, J. Espinoza N. Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020 [Título para optar por la segunda especialidad profesional de enfermería en emergencia y desastre]. Lima. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57721> .
19. Jiménez R. Estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de Lima 2020. Lima-Perú. [Tesis]. [Consultado 13 de mayo de 2023] Disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3889/T061\\_43642667\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3889/T061_43642667_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Garma N, Vivanco M. sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, hospital nacional arzobispo loayza, 2021. Lima- Peru [Tesis]. [Consultado 3 de mayo de 2023]. Disponible <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1039/1/M%C3%B3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>
21. Almanza G. Cuidados de enfermería frente al manejo del paciente diagnosticado con COVID19 en el área de hospitalización. Revista de la Facultad de Medicina Humana. [Internet].2020;20(4): 696-699. Disponible en : <https://inicib.urp.edu.pe/cgi/viewcontent.cgi?article=1251&context=rfmh>.
22. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia Lima, 2021. [Título para optar por la segunda especialidad profesional de enfermería en emergencia y desastre]. Universidad Cayetano Heredia ;2021. Disponible en :[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_Bustamante\\_Velazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_Bustamante_Velazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Congreso de la República. Ley N° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Lima; 2002. Disponible en: [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf) .
24. Bortoli S, Hoyos M, Carvalho M, Sives K, Menezes F. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. Revista Panamericana de Salud Pública. [Internet] 2018; 42: 1-10. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34993>.
25. Organización internacional del trabajo. Ginebra Suiza: 17 de mayo del 2021 [Internet]. [consultado 8 de mayo del 2023]. Disponible en : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_792231/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm) .

26. Arco C, Suarez K. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Universidad y salud. [Internet]2018;20(2):171-182. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
27. Kress T, Tasota F, Broge M, Jackson J. Preparar a las enfermeras para responder como un equipo durante las emergencias internas. Nursing: Edición española. [Internet] 2018;34(4):12-15. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/317511036\\_Nursing\\_work\\_in\\_care\\_practice\\_at\\_Emergency\\_Care\\_Units\\_in\\_Porto\\_AlegreRS](https://www.researchgate.net/publication/317511036_Nursing_work_in_care_practice_at_Emergency_Care_Units_in_Porto_AlegreRS).
28. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018; 9(1). 1973-1987. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>.
29. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis para optar por el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejo;2018. Disponible en : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1).
30. Taype A, Alarcón C, Zafra J, Rojas F. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. Acta Médica Peruana. 2018; 35(1): 6-13. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172018000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002).
31. Galeano N, Cortes S. la sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. Universidad Cooperativa de Colombia. [Internet] 2022. Disponible en : <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>.
32. Méndez J, Botero. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica. [Internet] 2019; 38(4).501-508. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/#:~:text=Se%20manifiesta%20en%20s%C3%ADntomas%20como,y%20sentimiento%20de%20estar%20derrumbado>.
33. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. [Internet]. Sitio Web OMS. 2019. [citado 29 agosto 2018]. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>.
34. Vásquez S, Gonzales Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Revistas de ciencias de la salud. [Internet] 2020;2(2). Disponible en : <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10->

20200829.pdf#:~:text=Los%20factores%20estresantes%20producen%20una,m%C3%A1s%20significativa%20la%20mala%20alimentaci%C3%B3n.

35. García M, Aguilar A, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de Covid 19. Escritos de psicología. [Internet] 2021.2(14). 96-106. Disponible en : <https://revistas.uma.es/index.php/espsi/article/view/13618/14285>.
36. Huamán J, Becerra B. Estado de salud mental y factores asociados en enfermeros durante la pandemia por covid-19 en Ica-Perú. Revista médica Panacea. [Internet].2021; 10(1):20-26 disponible en : <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/400/578>.
37. Iguaran A, De la cruz S, Jackson K, Carbonell E. Bienestar psicológico en estudiantes de enfermería en tiempos de pandemia. Revista de investigación educativa y pedagógica [Internet] 2021;6(11). Disponible en <file:///C:/Users/elitebook/Downloads/soporteassensus,+Articulo+3+-+De+la+cruz+-+Iguaran+-+Otros.pdf>.
38. Vargas A, Gonzales Y. Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Hildegard Peplau para el fortalecimiento de las habilidades para la vida dirigida a un grupo de mujeres del Área de Salud de San Sebastián, San José, a cargo de la Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO) 2018. [para optar al grado y título de Maestría Profesional de Enfermería de Salud Mental]. Costa rica: Universidad Rodrigo Facio, 2020. Disponible en : <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/83189>.
39. Castillo M. Burnout y bienestar psicológico. [Tesis para optar por el grado académico de Maestra en licenciada en psicología]. Universidad Rafael Landívar ;2018. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Castillo-Maria.pdf> .
40. Risco, A. Guía para elegir el tema de investigación. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. [Internet].Repositorio institucional universidad de Lima.2020. [Consultado el 9 de mayo del 2023]. Disponible en : <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10783> .
41. Rivera O, Yangali J. Guía para la elaboración de la tesis enfoque cuantitativo. [Internet].Lima:Fondo editorial;2022. [Consultado el 9 de mayo del 2023]. Disponible en : <https://www.uwiener.edu.pe/wp-content/uploads/2022/09/guia-elaboracion-tesis-cuantitativo-2.pdf>.
42. Arizpe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O , Arellano C. La investigación científica. [Internet].Ecuador :Universidad internacional de Ecuador;2020. [Consultado el 9 de mayo del 2023]. Disponible en : <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310> .

43. Universidad san Martin de Porres. guía para elaborar el plan de investigación, tesis y artículo científico. [internet]. lima: facultad de medicina humana;2021. [consultado el 9 de mayo del 2023]. disponible en : [https://medicina.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/manuales\\_investigacion/guia\\_para\\_elaborar\\_plan\\_de\\_investigacion-tesis\\_y\\_articulo\\_cientifico.pdf](https://medicina.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/manuales_investigacion/guia_para_elaborar_plan_de_investigacion-tesis_y_articulo_cientifico.pdf) .
44. Zambrano R. Ética y bioética en Enfermería. [Internet] Colombia :Editorial Santiago de Cali;2020. [Consultado el 9 de mayo del 2023]. Disponible en : <https://books.scielo.org/id/trn8b/pdf/bermeo-9786287501638-09.pdf>

## 6. ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en el área de emergencia adulto del hospital Edgardo Rebagliati. lima 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>(Hi) Existe relación estadísticamente significativa entre la sobre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de Enfermeria que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023. (Ho) No existe relación estadísticamente significativa entre la sobre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de Enfermeria que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023..</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>SOBRE CARGA LABORAL</b> Dimensiones: 1)Carga física 2)Carga mental 3)Trabajo a turnos 4)Factores de la organización.</p>	<p><b>Método:</b> -Hipotético Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> -Observacional de corte Transversal -Tipo: Descriptivo Correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 80</p> <p><b>Técnica:</b> -Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> -Cuestionario</p>

---

**Problemas específicos**

1) ¿Cómo se relaciona la dimensión carga física de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?

**Objetivos específicos**

1) Identificar como se relaciona la dimensión carga física de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.

**Hipótesis Específicos 1**

**(H1)** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobre carga laboral en la dimensión carga física y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

**(Ho)** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobre carga laboral en la dimensión carga física y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

**Variable 2:****BIENESTAR  
PSICOLOGICO**

Dimensiones:

- 1)Auto aceptación
- 2)Relaciones positivas
- 3)Autonomía
- 4)Dominio del entorno
- 5)Crecimiento personal
- 6) Propósito de vida

---

2) ¿Cómo se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?

2). Identificar como se relaciona la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.

**Hipótesis Específicos 2**

**(Hi)** Existe relación estadísticamente significativa entre sobre carga laboral en la dimensión carga mental y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

**(Ho)** No Existe relación estadísticamente significativa entre sobre carga laboral en la dimensión carga mental y el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia en un hospital de Lima 2023.

---

3) ¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto

3) Identificar como se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.

### **Hipótesis Especifico 3**

(Hi) Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo a turnos y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.

(Ho) No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo a turnos y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.

---

4) ¿Cómo se relacionado la dimensión factores de la organización de la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico del personal de Enfermería que labora en el área de emergencia adulto?

4) Identificar como se relaciona la dimensión factores de la organización de la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto.

### **Hipótesis Especifico 4**

(Hi) Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores de la organización y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.

(Ho)No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores de la organización y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto en un hospital de Lima 2023.



## Anexo 2: Instrumentos

### INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL

Estimado señor(a) el presente cuestionario tiene fines académicos pretendiendo medir la sobrecarga laboral en su institución a partir de sus respuestas.

Edad: \_\_ Sexo: \_\_

#### Instrucciones:

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores: No = 0 Si = 1

N°	ITEMS		No	Si
<b>Dimensión 1: Carga física</b>				
<b>Postura</b>				
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.			
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.			
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.			
<b>Desplazamiento</b>				
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.			
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.			
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.			
<b>Esfuerzo muscular</b>				
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.			
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.			
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.			
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.			
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.			
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.			
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.			
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.			
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.			
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.			
<b>Dimensión 2: Carga mental</b>				
<b>Atención</b>				
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.			
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.			
<b>Pausas</b>				
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.			
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.			
<b>Ritmo de trabajo</b>				
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.			
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.			
<b>Tratamiento</b>				
23	El trabajo se basa en los procesos de información.			
24	La información se percibe correctamente.			

25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
<b>Información</b>			
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
<b>Experiencias</b>			
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
<b>Dimensión 3: Trabajo a turnos</b>		<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>Turnos</b>			
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
<b>Calendario</b>			
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
<b>Estabilidad</b>			
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
<b>Registro adecuado</b>			
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
<b>Evaluación de la salud</b>			
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
<b>Respeto al ciclo de vida</b>			
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
<b>Protección y seguridad</b>			
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
<b>Limitaciones</b>			
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
<b>Dimensión 4: Factores de la organización</b>		<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>Tareas</b>			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		

47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
<b>Preparación</b>			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
<b>Iniciativa</b>			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
<b>Informes</b>			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
<b>Toma de decisiones</b>			
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
<b>Relaciones interpersonales</b>			
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

Escala Valorativa : Baremo		
Bajo	Medio	Alto
0- 22	23- 45	46-68

**INSTRUMENTO DE MEDICION DE BIENESTAR PSICOLÓGICO -ESCALA DE RYFF**

Estimado señor(a) el presente cuestionario tiene fines académicos pretendiendo medir el Bienestar psicológico a través de la escala internacional de Ryff.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores

1	2	3	4	5	6
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	6
<b>AUTOACEPTACIÓN</b>							
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contenta con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento sola porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las de la mayoría de la gente						
4	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
5	Soy bastante buena manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
6	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
<b>RELACIONES POSITIVAS</b>							
7	En general, me siento segura y positiva conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
10	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
11	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
12	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
<b>AUTONOMÍA</b>							
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
15	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
16	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
17	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
18	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
19	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
20	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
<b>DOMINIO DEL ENTORNO</b>							
21	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						

23	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
24	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
25	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
26	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						

**CRECIMIENTO PERSONAL**

27	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
29	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
30	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
31	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
32	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
33	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						

**PROPÓSITO EN LA VIDA**

34	En su mayor parte, me siento orgullosa de quien soy y la vida que llevo						
35	Sé que puedo confiar en mis familiares, y ellos saben que pueden confiarme mí						
36	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
37	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
38	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
39	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						

<b>Óptimo</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
169-234	104-168	39-103

### Anexo 3: Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PROYECTO DE INVESTIGACION SOBRECARGA LABORAL Y  
BIENESTARPSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL AREA DE  
EMERGENCIA ADULTO DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI LIMA, 2022**

El presente documento de consentimiento informado abarca información que lo ayudara decidir su participación voluntaria para el presente estudio. Tome el tiempo necesario para leer con determinación la información proporcionada sobre la investigación.

1. **Título del proyecto:** "sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en el área de emergencia adulto del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2023"
2. **Nombre del investigador:** Lic. en enfermería Miluska Lisset Mendoza Vivanco.
3. **Propósito del estudio:** Determinar la Relación de la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería que labora en el área de emergencia adulto del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2023.
4. **Participantes:** Licenciadas en enfermería que laboren en el área de emergencia adulto del hospital Edgardo Rebagliati Martins.
5. **Participación voluntaria:** La participación en el presente estudio de investigación es de manera voluntaria.
6. **Beneficios por participar:** Los participantes del estudio tendrán como beneficio la capacitación virtual sobre cómo mejorar el bienestar psicológicos de los profesionales de enfermería.
7. **Inconvenientes:** Ninguno.
8. **Costo por participar:** Ninguno.
9. **Remuneración por participar:** Ninguno.
10. **Confidencialidad:** la información que usted proporcione a la investigación solo será conocido por los investigadores.
11. **Renuncia:** Usted se encuentra en el derecho de renunciar ser parte del proceso de la investigación.
12. **Consultas posteriores:** Si usted tiene preguntas o dudas respecto al estudio de investigación puede dirigirse a solucionar las dudas con la licenciada Miluska Lisset Mendoza Vivanco que se encontrara presta atenderla a través del correo electrónico [mmendoviv@hotmail.com](mailto:mmendoviv@hotmail.com)

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información brindada en este documento, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas, no he percibido coacción para participar y continuar en el estudio. Finalmente, acepto participar voluntariamente en el proyecto de investigación por ello proporciono la siguiente información.

Documento Nacional de identidad: .....

Correo electrónico personal: .....

---

Firma y huella digital